Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Lausunto

16.11.2022

VN/17/2022
VN/17/2022-TEM-154

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Asia: TyV asiantuntijakuuleminen 17.11.2022, HE 213/2022 vp Hallituksen esitys eduskunnalle henkilöstön aseman turvaamista yhtiöiden rajat ylittävässä sulautumisessa, jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa koskevaksi lainsäädännöksi, Työ- ja elinkeinoministeriön vastine.

Työ- ja elinkeinoministeriö lausuu kunnioittavasti Akavan lausunnossa esittämistä näkemyksistä seuraavan.

Akava on kiinnittänyt lausunnossaan huomiota sekä esittää muutosta ehdotettuun pykälään (32 §) tiedonantovelvollisuudesta poikkeamisesta**.** Akava on pitänyt valitettavana heikennystä nykytilaan verrattuna uudessa 32 §:ssä ehdotettua tiedonantovelvollisuudesta poikkeamista.

Akavan lausunto

Akavan toteaa, että pykälän mukaan eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön hallintoneuvosto tai hallitus ei ole erityisen painavista syistä, joita ei ole voitu ennakolta tietää, velvollinen ilmaisemaan työntekijöille tai henkilöstön edustajille tietoja, kun tietojen luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön tai sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen tuotannolle tai toiminnalle merkittävää haittaa tai vahinkoa.

Edellä mainitut tiedot tulee kuitenkin antaa viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle tiedonantovelvollisuudesta ei enää ole. Samalla on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

Käytännössä tämä kuitenkin tarkoittaa Akavan näkemyksen mukaan sitä, että vaikka hallintoedustaja saa kokouksissa kaikki asiaa koskevat tiedot ja hänelle myös vastataan asiaa koskeviin kysymyksiin, muut edellä mainitut oikeudet suunnitelman tai kertomuksen saamiseen ja esimerkiksi luottamusmiesten esittämiin kysymyksiin vastaamiseen vaarantuvat.

Postiosoite **Postadress** **Postal Address** Työ- ja elinkeinoministeriö	**Käyntiosoite** **Besöksadress** **Office**	**Puhelin** **Telefon** **Telephone**	**Faksi** **Fax** **Fax**	**s-posti, internet** **e-post, internet** **e-mail, internet**
PL 32 00023 Valtioneuvosto	Aleksanterinkatu 4 Helsinki	0295 16001 +358 295 16001	09 1606 2160 +358 9 1606 2160	kirjaamo.tem@gov.fi www.tem.fi

Direktiivin muutoksella on ollut Akavan mukaan tarkoitus parantaa työntekijöiden asemaa yrityssulautumisissa sekä yhtenäistää suojan tasoa sulautumisissa, jakautumisissa ja kotipaikan siirroissa. Lisäksi kotipaikan siirron osalta direktiivin 86 k artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on määritettävä tiedottamista ja kuulemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt yhteistoimintamenettelydirektiivin 4 artiklan mukaisesti, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työntekijöille suotuisampien voimassa olevien säännösten ja käytäntöjen soveltamista. Sulautumisen osalta vastaava sääntely on direktiivin 126 c artiklan 3 kohdassa ja jakautumisen osalta 160 k artiklan 3 kohdassa. Tämä sääntely ei pidä sisällään nyt esillä olevaa tiedonsaantivelvollisuudesta poikkeamista, mikä on nyt selkeä heikennys edelliseen kansalliseenkin sääntelyyn verrattuna. Se on lisäksi vastoin periaatetta, jolla työntekijöiden asemaa on direktiivillä tarkoitus parantaa.

Akava pyytää ensisijaisesti tiedonantovelvollisuudesta poikkeamista koskevan pykälän poistamista esityksestä. Pykälän poistaminen esityksestä kokonaan tai edellä mainitusta luvasta säätäminen on tärkeää, jotta ehdotettu säännös ei johda työntekijöiden oikeuksien kiertämisiin ja laiminlyönteihin.

Akava katsoo toissijaisesti, että jos pykälän poistaminen ei ole mahdollista, on tarpeen säätää poikkeuksen käyttämiselle yhteistoiminta-asiamiehen myöntämä lupa. Luvan säätämistä puoltaa myös se, että tällaisen poikkeamisen taustalla tulee ehdotetun säännöksenkin mukaan olla puolueeton arvio yrityksen tuotannolle tai toiminnalle tietojen antamisen myötä koituvasta merkittävästä haitasta tai vahingosta

Hallituksen esityksen sisältö

Puheen oleva säännös eli 32 §, joka koskee poikkeamista tiedonantovelvollisuudesta, sisältyy jo voimassa olevaan lakiin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain muuttamisesta.

Voimassa olevan säännöksen mukaan:

> ”Eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön hallintoneuvosto tai hallitus ei ole velvollinen ilmaisemaan tietoja, joiden ilmaisemisen estävät eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön tai sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen tuotannolle tai taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu ennakolta tietää. Nämä tiedot tulee kuitenkin antaa viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle tiedonantovelvollisuudesta ei enää ole. Samalla on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.”

Säännöstä sovelletaan eurooppayhtiöiden ja eurooppaosuuskuntien henkilöstön hallintoedustuksen määrittelyyn. Säännöksellä on pantu täytäntöön neuvoston direktiivin 2001/86/EY eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta (jäljempänä eurooppayhtiödirektiivi) 8 artiklan 2 kohdan säännös salassapidosta ja luottamuksellisuudesta.

Mainitussa 8 artiklassa todetaan: ”1. Jäsenvaltioiden on säädettävä, että erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen jäsenet sekä heitä avustavat asiantuntijat eivät saa ilmaista heille luottamuksellisina annettuja tietoja ulkopuolisille.
Sama koskee henkilöstön edustajia tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä. Tämä velvoite on voimassa kaikkialla myös toimikauden jälkeen, olivatpa kyseiset henkilöt missä tahansa.

2. Kunkin jäsenvaltion on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuin edellytyksin ja rajoituksin sen alueelle sijoittautuneen SE:n tai osallistuvan yhtiön hallintoneuvosto tai hallitus ei ole velvollinen ilmaisemaan tietoja, jotka ovat luonteeltaan sellaisia, että niiden ilmaiseminen aiheuttaisi objektiivisten perusteiden mukaan merkittävää haittaa tai vahinkoa SE:n (tai mahdollisesti osallistuvan yhtiön) tai sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen toiminnalle.
Jäsenvaltio voi edellyttää tällaiselle vapautukselle hallinto- tai oikeusviranomaisen etukäteistä lupaa.
…

Hallituksen esityksessä ehdotettu muotoilu

Nyt käsiteltävänä olevassa hallituksen esityksessä säännöstä, joka koskee siis ensi sijassa eurooppayhtiötä ja eurooppaosuuskuntia, pyritään rajaamaan sekä perustamaan sen sanamuoto direktiivin muotoiluihin. Tietojen luovuttamisesta tulisi uuden sanamuodon mukaan *aiheutua puolueettomasti arvioiden* eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön tai sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen *tuotannolle tai toiminnalle merkittävää haittaa tai vahinkoa.*

Pykälän 1 momentti kuuluisi**:**

> ”Eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön hallintoneuvosto tai hallitus ei ole erityisen painavista syistä, joita ei ole voitu ennakolta tietää, velvollinen ilmaisemaan *työntekijöille tai henkilöstön edustajille tietoja, kun tietojen luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden* eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön tai sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen *tuotannolle tai toiminnalle merkittävää haittaa tai vahinkoa*. Edellä mainitut tiedot tulee kuitenkin antaa viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle tiedonantovelvollisuudesta ei enää ole. Samalla on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt. ”

Lisäksi säännökseen ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, jonka mukaan poikkeusta tietojen antamisesta ei sovelleta tässä laissa tarkoitettuun henkilöstön hallintoedustukseen yrityksen toimielimessä. Lisäämällä pykälään uusi 2 momentti, säännös haluttiin muuttaa vastaamaan uuden yhteistoimintalain 41 §:ää, joka sisältää vastaavan säännöksen poikkeuksesta työnantajan tiedonantovelvollisuudesta.

Yhteistoimintalain 41 §:n mukaan:

”Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstön edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle.

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta 5 luvun mukaiseen henkilöstön hallintoedustukseen yrityksen toimielimessä.”

Hallituksen esityksessä esitetään edelleen, että kyseistä lainkohtaa sovellettaisiin myös rajat ylittäviin yritysjärjestelyihin henkilöstön hallintoedustusta järjestettäessä. Säännös tästä sisältyy lain 30 b §:ään eurooppayhtiösääntelyn soveltamisesta. Pykälän 6 momenttiin ehdotetaan säännöstä, jonka mukaan kaikkiin rajat ylittäviin yritysjärjestelyihin sovellettaisiin muun muassa lain 32 §:ää. Tällä säännöksellä pyritään panemaan täytäntöön yritysjärjestelydirektiivin henkilöstön osallistumista koskevat säännökset (eli kotipaikan siirron osalta 86 l artikla, 3 kohdan f) alakohta, sulautumisten

osalta voimassa olevan direktiivin 133 artiklan 3 kohdan f) alakohta sekä jakautumisten osalta direktiivin 160 l artiklan 3 kohdan f) alakohta). Näiden direktiivin säännösten nojalla eurooppayhtiödirektiivin 8 artiklaa tulee soveltaa myös henkilöstön osallistumisen järjestämiseen, kun yritysjärjestelyihin sovelletaan eurooppayhtiösääntelyä.

Jos rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä tulisi sovellettavaksi 30 a §:n nojalla Suomen yhteistoimintalaki, myös edellä selostettu lain 41 §:n vastaava säännös tulisi sovellettavaksi.

Yleisenä tulkintaperiaatteena on kuitenkin otettava huomioon, että poikkeuksia tulee tulkita suppeasti.

Mitä tulee Akavan ehdotukseen säätää poikkeuksen käyttämiselle yhteistoiminta-asiamiehen myöntämä lupa, ehdotus olisi sinänsä eurooppayhtiödirektiivin 8 artiklassa sekä siten myös yritysjärjestelydirektiivissä sallittu menettely. Mainitun artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltio voi edellyttää tällaiselle vapautukselle hallinto- tai oikeusviranomaisen etukäteistä lupaa.

Tätä mahdollisuutta ei Suomessa aikanaan otettu käyttöön, kun eurooppayhtiödirektiivi pantiin täytäntöön. Asiasta keskusteltiin työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa, nyt käsiteltävää hallituksen esitystä valmistelleessa kolmikantaisessa työryhmässä. Lupamenettelyä ei yleisesti pidetty tarpeellisena, koska sellaista ei ole otettu käyttöön myöskään uuden yhteistoimintalain vastaavan säännöksen osalta. Sen sijaan todettiin, että yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin kuuluu jo nyt valvoa sulautumisten ja jakautumisten osalta henkilöstön osallistumisoikeuksien noudattamista. Hallituksen esityksessä yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin ehdotetaan lisättävän vastaava velvoite kotipaikan siirron osalta. Yhteistoiminta-asiamiehellä on valvonnan toteuttamiseksi ja sen edellyttämässä laajuudessa oikeus saada salassapitosäännösten estämättä työnantajalta asettamassaan kohtuullisessa määräajassa lakien noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot ja asiakirjat. Yhteistoiminta-asiamies voi asettaa työnantajalle 1 momentin mukaisen velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon.

Loppupäätelmä:

Työ- ja elinkeinoministeriö pitää EU-oikeuden asianmukaisen täytäntöönpanon kannalta tarpeellisena säilyttää ehdotettu säännös työnantajan tiedonantovelvollisuudesta poikkeamisesta laissa siten kuin sen sanamuotoa on ehdotettu muutettavaksi.

Ministeriö ei pidä tarkoituksenmukaisena eikä tarpeellisena Akavan ehdottamaa lupamenettelyä tiedonantovelvollisuudesta poikkeamiselle.

Hallitusneuvos Liisa Heinonen

Jakelu Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Tiedoksi Ohjausyksikkö, TEM